

**DIRECTOR/A ZONAL CENTRO SUR  
FONDO NACIONAL DE SALUD  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Biobío, Concepción

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al/a Director/a Zonal Centro Sur del Fondo Nacional de Salud le corresponderá coordinar y ejecutar los procesos del servicio a nivel regional, asegurando la continuidad operacional de la jurisdicción de su competencia, así como administrar, controlar y gestionar localmente las áreas funcionales de acuerdo a las políticas que defina para tales efectos el Nivel Central del Fondo Nacional de Salud.

Son función del/a Director/a Zonal Centro Sur, las siguientes:

1. Representar al/la Director/a de FONASA ante las autoridades regionales correspondientes a la macrozona de su jurisdicción, y ante las instancias que le sean encomendadas por el Nivel Central.
2. Supervisar y garantizar la operatividad de las funciones desconcentradas del FONASA.
3. Identificar la oferta pública y privada de prestaciones de su macrozona, para organizar y gestionar redes de oferta de acuerdo a la demanda y las definiciones del Ministerio de Salud.
4. Proponer planes de mejora que permitan disminuir las brechas de atención identificadas de los asegurados del Fondo.
5. Establecer y mantener mecanismos de coordinación y fiscalización a los prestadores de salud públicos y privados de su jurisdicción territorial, velando por el cumplimiento de la normativa vigente.
6. Asegurar la correcta aplicación de los procesos de gestión de personas del territorio de su competencia, con el objetivo cumplir los objetivos institucionales y desarrollar el capital humano a su cargo.
7. Supervisar y coordinar el correcto uso de los recursos físicos, financieros y tecnológicos.
8. Supervisar funciones de visación técnica, suscripción y administración de los convenios de prestadores en Modalidad Libre Elección (MLE).
9. Asegurar el cumplimiento de las metas y compromisos institucionales en su dirección zonal e informar al Nivel Central.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 08-09-2020.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Enrique Paris.

\* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	9
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	165
<b>Presupuesto que administra</b>	\$1.358.445.662.000.-

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Optimizar la administración del presupuesto asignado con eficiencia, calidad y oportunidad.	1.1 Dar cumplimiento a los lineamientos de eficiencia definidos por el nivel central para la ejecución del presupuesto. 1.2 Ejecutar la gestión de compras mediante GRD (Grupo Relacionado por el Diagnóstico). 1.3 Monitorear la oportunidad y calidad de las compras sanitarias efectuadas en el área de su jurisdicción y proponer mejoras al nivel central
2. Monitorear el balance entre el financiamiento y la resolución de problemas salud del área de su jurisdicción.	2.1 Asegurar la continuidad de los Directorios de Compras que permitan enfrentar de mejor forma la resolución de listas de espera GES (Garantías Explícitas en Salud). 2.2 Monitorear la gestión financiera de cada Servicio de Salud para Identificar el nivel de brecha de financiamiento existente en el área de su jurisdicción, y establecer mecanismos que permitan acortar el déficit estructural. 2.3 Velar porque el sistema de financiamiento se encuentre asociado a las prestaciones efectivamente realizadas.
3. Contribuir al fortalecimiento de la gestión institucional en la zona, con la finalidad de mejorar la atención de los beneficiarios.	3.1 Desarrollar estrategias que promuevan el acercamiento de FONASA a sus beneficiarios. 3.2 Medir el nivel de satisfacción usuaria, proponiendo planes de mejora cuando corresponda.
4. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar sus talentos y habilidades.	4.1 Cumplir con las normas generales de Gestión y Desarrollo de Personas, en concordancia a la normativa vigente con énfasis en ambientes laborales favorables. 4.2 Procurar la mejora de los niveles de engagement, de acuerdo a los compromisos establecidos para la Dirección Zonal.

## 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado 4° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.551.000.-** para un no funcionario del Fondo Nacional de Salud.

El Componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

**A más tardar el 31 de marzo de cada año se paga una bonificación por cumplimiento de metas del PMG que puede alcanzar hasta un 28% del sueldo base, asignación profesional, asignación sustitutiva y asignación de responsabilidad superior de todo el año anterior.**

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 1, de 19 de junio de 2017, del Ministerio de Salud.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión de atención usuarios en instituciones públicas o privadas del rubro de servicios masivos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Ámbito de la salud.
- Gestión financiera.

Es altamente deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos, gerenciales o jefatura en instituciones del rubro de servicios masivos.

\*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.**

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

### 2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III que corresponde a la Evaluación por Competencias.** Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

#### COMPETENCIAS

##### C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

##### C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

##### C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

##### C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

##### C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	1.187
<b>Presupuesto Anual</b>	\$7.395.968.280.000.-

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión del Fondo Nacional de Salud**

“Somos el seguro público que garantiza a las personas acceso a productos y servicios de salud competitivos, comprometidos de manera oportuna, y de la mejor calidad posible. Gestionamos eficazmente los recursos fiscales y previsionales a través de mecanismos de compra y relaciones eficientes con los prestadores. Ofrecemos las condiciones para que los funcionarios de la institución desarrollen su potencial en un ambiente de excelencia técnica y humana”.

##### **Visión del Fondo Nacional de Salud**

“Ser la mejor opción de seguro social de salud aportando a un sistema que garantice asequibilidad, competencia, transparencia y libre afiliación.”

##### **Valores del Fondo Nacional de Salud**

Probidad, Compromiso, Transparencia, Excelencia, Cooperación, y Respeto.

##### **Objetivos Estratégicos del Fondo Nacional de Salud**

1. Optimizar el Plan de Salud incorporando nuevos productos y servicios que otorguen mayor y mejor cobertura de salud y protección financiera a los asegurados.
2. Crear e implementar nuevos mecanismos de compra sanitaria a prestadores, que se enfoquen en la resolución integral, riesgo compartido, y control de la gestión clínica y financiera de los prestadores, incorporando medidores de desempeño.
3. Gestionar financieramente las fuentes y usos de recursos del Sector Salud, con eficiencia y oportunidad para asegurar la entrega del plan de salud a la población asegurada.
4. Otorgar servicios de alta calidad y oportunidad, que informen, orienten y resuelvan los requerimientos de las personas, a través de un equipo de personas competentes y comprometidas.
5. Definir y proponer un seguro de protección para enfermedades catastróficas para sus asegurados, disponible tanto para la red pública como para la red privada de prestadores preferentes.

##### **Productos Estratégicos del Fondo Nacional de Salud**

- **Plan de Salud:** Este producto estratégico describe la cartera total de servicios que ofrece y desarrolla FONASA, definiendo la cobertura del plan de beneficios y la protección financiera a la que acceden nuestros asegurados, enfocado en las prioridades sanitarias y valoración de la población, competitivo y de alta calidad.
- **Compra Sanitaria Eficiente:** Describe el desarrollo y uso de mecanismos de compra sanitaria eficiente con mecanismo de pago asociado a resultados, y a la gestión clínica y financiera de los prestadores, teniendo como meta la resolución de los problemas de salud de la población beneficiada.

- **Gestión del Seguro:** Gestión enfocada a la calidad de servicio y satisfacción de la población usuaria.
- **Atención al Asegurado:** Informar de manera expedita y completa mediante una plataforma digital sobre el acceso a los beneficios de protección financiera para sus asegurados. Contempla implementar el uso de tecnologías de información, y entregar información integral, en línea, del plan de seguros.

Las funciones principales de FONASA según el DFL N°1, sin perjuicio de las demás que establece la normativa vigente, son las siguientes:

a) Recaudar, administrar y distribuir los recursos provenientes de:

- ✓ Los aportes que se consulten en la Ley anual de Presupuestos;
- ✓ Los ingresos por concepto de cotizaciones de salud que corresponda efectuar a los afiliados del Régimen del Libro II que “Regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud” de esta Ley;
- ✓ Las contribuciones que los afiliados deban hacer para financiar el valor de las prestaciones y atenciones que ellos y los respectivos beneficiarios soliciten y reciban del Régimen del Libro II de esta Ley;
- ✓ Los recursos destinados al financiamiento del Servicio Nacional de Salud y del Servicio Médico Nacional de Empleados, de acuerdo con el artículo 65 de la ley N° 10.383, y el artículo 13 del decreto con fuerza de ley N° 286, de 1960, y con las demás normas legales y reglamentarias, sin sujeción a las limitaciones de afectación o destinación que esas disposiciones establecen; pero sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 51 de la presente Ley;
- ✓ Los frutos de sus bienes propios y el producto de la enajenación de estos bienes;
- ✓ Los bienes muebles e inmuebles que adquiera por donaciones, herencias o legados o a cualquier otro título, respecto de los cuales no tendrán aplicación las disposiciones especiales, testamentarias o contenidas en el acto de donación, que establezcan un destino o finalidad determinados;
- ✓ Las participaciones, contribuciones, arbitrios, subvenciones, así como fiscalizar la recaudación de los señalados en la letra b) de dicho artículo;

b) Financiar, en todo o en parte, prioridades de salud para el país que defina el Ministerio de Salud, y a lo dispuesto en el Régimen de Prestaciones de Salud del Libro II de esta Ley, a través de aportes, pagos directos, convenios u otros mecanismos que establezca mediante resolución, las prestaciones que se otorguen a los beneficiarios del Régimen del Libro II de esta Ley en cualquiera de sus modalidades, por organismos, entidades y personas que pertenezcan o no al Sistema o dependan de éste, sean públicos o privados.

Asimismo, financiar en los mismos términos, la adquisición de los equipos, instrumental, implementos y otros elementos de infraestructura que requieran los establecimientos públicos que integran el Sistema.

c) Colaborar con el Ministerio de Salud en la compatibilización y consolidación financiera de los proyectos de presupuesto de los Servicios de Salud y otros organismos vinculados con esa Secretaría de Estado, con el presupuesto global de Salud.

d) Asegurar el otorgamiento de las prestaciones de diagnósticos y tratamientos de alto costo, en la forma y condiciones establecidas en la ley, y administrar

operativamente los recursos contemplados para el financiamiento de dichos diagnósticos y tratamientos.

Asimismo, deberá informar a la Comisión Ciudadana de Vigilancia y Control del Sistema de Protección Financiera para Diagnósticos y Tratamientos de Alto Costo, de las materias y en las condiciones que establezca la ley.

e) Conocer y resolver, de acuerdo con la normativa vigente, los reclamos que sus beneficiarios efectúen.

A FONASA le corresponde garantizar el régimen de protección de la Salud, el GES, fiscalizar la MLE (Modalidad de libre elección), como complemento del plan de salud MAI (Modalidad atención institucional), fiscalizando el correcto uso del seguro.

La institución se encuentra en una fase de implantación de un nuevo modelo de atención que apunta a mejorar la experiencia de sus usuarios y la atención de sus prestadores. Este proceso implica desafíos organizacionales, humanos y técnicos, que requieren de flexibilidad y atención de los liderazgos y cambios en los procedimientos operacionales históricos.

### **Cobertura Territorial**

La gestión de FONASA se organiza a través de un Nivel Central, ubicado en la ciudad de Santiago que incluye a la Región Metropolitana y Región de O'Higgins, y cuatro entidades desconcentradas denominadas Direcciones Zonales: DIRECCIÓN ZONAL NORTE (Regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama); DIRECCIÓN ZONAL CENTRO NORTE (Regiones de Coquimbo y Valparaíso); DIRECCIÓN ZONAL CENTRO SUR (Regiones del Maule, Bio Bio y Ñuble); DIRECCIÓN ZONAL SUR (Regiones de Araucanía, Los Lagos, Los Ríos, Aysén y Magallanes).

Cada Dirección Zonal cuenta con Centros de Gestión Regional (CGR) en las regiones donde no tenga su asiento la Dirección Zonal, y con sucursales que sean necesarias para el funcionamiento de ésta.

A lo largo del país FONASA cuenta con 98 sucursales, y 123 puntos de atención a través de entidades delegadas (Municipalidades, CCAF, Clínicas Privadas y Hospitales). Estos se distribuyen territorialmente con 17 puntos en la Dirección Zonal Norte, 48 puntos en la Dirección Zonal Centro Norte, 49 puntos en la Dirección Zonal Centro Sur, 43 puntos en la Dirección Zonal Sur, y 64 puntos en la Región Metropolitana y Región de O'Higgins.

### **3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS**

El/la Directora/a Zonal Centro Sur del Fondo Nacional de Salud para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

#### **Clientes Internos:**

- Jefaturas de su dependencia directa y equipo directivo del Fondo.
- Funcionarios de la dependencia de la Jefatura Zonal.
- Asociaciones de Funcionarios ANAFF y ANPTUF.

#### **Clientes Institucionales del Fondo Nacional de Salud**

- Afiliados al Régimen del DFL 1 incluidas sus cargas familiares.

- Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
- Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
- Causantes de subsidio único familiar.
- Conviviente civil.
- Pensionados.

**Clientes Externos:**

- Autoridades regionales de su jurisdicción.
- Prestadores públicos y privados de salud.
- Contralorías Regionales de la República.
- Municipalidades.
- Medios de comunicación.
- La población beneficiaria del Fondo Nacional de Salud de su jurisdicción.
- Consejos de la Sociedad Civil.



3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Fondo Nacional de Salud son los siguientes:

**I Nivel jerárquico:**

- Director/a Fondo Nacional de Salud

**II Nivel jerárquico:**

- Jefe/a División de Gestión Financiera
- Jefe/a División de Comercialización
- Jefe/a División de Contraloría
- Jefe/a División de Desarrollo Institucional
- Jefe/a División de Tecnologías de Información
- Jefe/a División de Gestión y Desarrollo de Personas
- Jefe/a División de Servicio al Usuario
- Jefe/a División de Fiscalía
- Jefe/a de División de Administración
- Jefe/a División de Auditoría
- Directores/as Zonales: Director/a Zonal Norte, Director/a Zonal Centro Norte, Director/a Zonal Centro Sur y Director/a Zonal Sur.